

## Pengaruh Motivasi Non-Financial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Khairul Syarif Nasution<sup>1</sup>, Dody Salden Chandra<sup>2</sup>, Parlindungan<sup>3</sup>

Department of Accounting, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 25 Desember 2024

Revised: 06 Januari 2025

Accepted: 24 Januari 2025

#### Keywords:

Non-Financial

Motivation Work

Discipline

Employee Performance

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi non finansial dan disiplin kerja pada pegawai bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini bersifat asosiatif. Populasinya adalah seluruh Pegawai Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan Kanwil Kota Medan yang berjumlah 61 orang dan sampelnya adalah pegawai Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan Kanwil Kota Medan yang berjumlah 61 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 29.00. Motivasi Non Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Motivasi Non Finansial dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan

This research aims to determine the influence of non-financial motivation and work discipline on employees in the BPHTB and PBB fields at the Medan City Regional Revenue Agency, both partially and simultaneously. This research approach is associative. The population was all BPHTB and PBB Sector Employees at the Medan City Regional Revenue Agency, Medan City Regional Office, totaling 61 people and the sample was 61 BPHTB and PBB Sector employees at the Medan City Regional Revenue Agency, Medan City Regional Office. Data collection techniques in this research used interview techniques, documentation studies, observations and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 29.00. Non-Financial Motivation has a positive and significant influence on employee performance in the BPHTB and PBB field at the Medan City Regional Revenue Agency. Work Discipline has a positive and significant influence on employee performance in the BPHTB and PBB field at the Medan City Regional Revenue Agency. Non-Financial Motivation and Work Discipline have a positive and significant influence on employee performance in the BPHTB and PBB fields at the Medan City Regional Revenue Agency

This is an open-access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



#### Corresponding Author:

Dody Salden Chandra

Department of Accounting, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia,

Email: [dodysalden@umsu.ac.id](mailto:dodysalden@umsu.ac.id)

## PENDAHULUAN

Pada umumnya, setiap perusahaan dituntut untuk bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan selalu berusaha untuk lebih unggul dari pesaing sehingga tercipta tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya manusia dalam perusahaan, maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, karena manusia merupakan faktor penggerak dari segala aspek kegiatan dalam perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten, maka pihak manajemen harus mengelola dengan sebaik mungkin sumber daya manusia yang ada. Dalam manajemen, kinerja merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan tingkat kompetensi sumber daya manusia. Semakin baik kinerja pegawai, maka semakin baik pula perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, baik secara moral maupun etika (Lesmana & Farisi, 2021). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus menjadi prioritas untuk terus ditingkatkan. Dalam upaya menghadapi persaingan global, peningkatan kinerja menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Chandra, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya dalam perusahaan (Jufrizen, 2017). Kinerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Chandra, 2022).

Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Dewi et al., 2018). Kinerja pegawai merupakan masalah yang harus selalu diperhatikan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, karena manajemen harus memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Begitu rendahnya masalah kinerja pegawai, sehingga tidak relevan jika membahas cara memberhentikan status pegawai untuk pekerjaan harian (Annisya & Susilowati, 2018). Dalam hal ini, pegawai diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk mendukung agar tujuan perusahaan berhasil secara maksimal, maka perlu diperhatikan mengenai kinerja pegawai.

Pegawai yang bekerja dalam perusahaan membutuhkan motivasi non-finansial untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu kebutuhan pegawai adalah motivasi non-finansial. Motivasi non-finansial merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Jufri & Zikrianto, 2020). Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan suatu tugas dengan sebaik mungkin, karena tugas yang dikerjakan dapat memuaskan keinginan mereka. Pemberian tugas sehari-hari sesuai dengan bakat dan kemampuannya akan memotivasi non-finansial pegawai (Sudja et al., 2017). Faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah disiplin kerja. Upaya dalam pengawasan disiplin kerja karyawan terbentuk dalam diri melalui dorongan motivasi karyawan itu sendiri. Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, diperlukan kebijakan yang terarah seperti memberikan perhatian penuh dan arahan yang sesuai serta bonus dan insentif terhadap pegawai, karena pegawai merupakan aset yang berharga dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga disiplin kerja pegawai meningkat agar mampu menghasilkan kinerja dalam bekerja sesuai yang diharapkan suatu organisasi tersebut (Silitonga & Chandra, 2022).

Meskipun penelitian awal pada Badan Pendapatan Daerah (BPD) Kota Medan ditemukan beberapa masalah, yaitu masih rendahnya kinerja pegawai. Dapat dilihat dari adanya pegawai yang kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaannya. Adanya pegawai yang terlambat datang dan masuk kerja karena melakukan jam istirahat yang berlebihan. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan pada saat jam kerja. Masih ada pegawai yang absensi berlebihan. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan, tetapi dalam penelitian ini menggunakan dua faktor yang dianggap memengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi non-finansial dan disiplin kerja. Dipilihnya dua faktor tersebut karena berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada pihak HRD (Human Resource Development) menunjukkan adanya deskriminasi pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, perbedaan karir antara pegawai lokal dengan pegawai dari luar. Kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan juga kecil sehingga membuat pegawai malas bekerja, serta selalu memberikan sanksi berupa pemotongan upah terhadap kesalahan yang dilakukan oleh pegawai, serta kurangnya output laporan yang diberikan secara tepat waktu. Dari beberapa masalah yang ada, peneliti akan fokus terhadap dua faktor yang memengaruhi kinerja pegawai tersebut, yaitu motivasi non-finansial dan disiplin kerja pegawai.

Dalam memenuhi tanggung jawab kinerja pegawai, tentunya dibutuhkan motivasi non-finansial oleh pegawai yang bersangkutan. Bagi pegawai, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan kinerja pegawai, memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan, sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi merupakan suatu sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut motivasi yang kuat sebagai suatu dorongan dalam diri pegawai untuk mengerjakan suatu tugas dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan kepuasan pegawai. Jika pegawai termotivasi, pegawai akan mencoba kuat karena motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Dengan mengukur motivasi non-finansial, maka perusahaan dapat melihat tingkat motivasi yang dibutuhkan organisasi. Jika tidak sesuai, maka tugas organisasi adalah meningkatkan motivasi pegawai. Menurut (Hasibuan, 2017), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut (Sastrohadwiryo, 2013), motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut (Senen et al., 2023), kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dikelompokkan ke dalam lima tingkat yang menjadi faktor berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu: 1. Physiological needs, 2. Safety needs, 3. Affiliation or acceptance needs, 4. Esteem needs, 5. Self-actualization needs. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi non-finansial pegawai, yaitu: engagement, commitment, satisfaction, dan turnover, dikutip dari (Wibowo, 2017).

Disiplin kerja pada perusahaan ini juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Seorang pegawai yang disiplin akan tampak serius mengerjakan tugasnya untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan (Maryani, 2015). Menurut (Irwan, I., & Latief, 2023), disiplin kerja merupakan pembentukan mental individu atau kelompok yang ingin menuruti semua sistem yang telah diputuskan dalam perusahaan. Disiplin kerja berkaitan dengan motivasi, disiplin, kecerdasan, yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Menurut (Hasibuan, 2017), "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan peraturan-peraturan yang berlaku". Disiplin yang baik dapat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja menurut (Sastrohadwiryo, 2013) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran, ketepatan pada peraturan, dan bekerja secara etis. Faktor yang memengaruhi disiplin kerja

adalah faktor kepribadian dan lingkungan yang di dalamnya ada karenanya disiplin kepatuhan pada aturan, penghargaan yang diberikan atasan, internalisasi.

Selama observasi, masalah disiplin kerja pada perusahaan ini yang paling menonjol adalah banyaknya pegawai yang datang terlambat. Ada pula pegawai yang molor pada jam istirahat. Terjadinya peningkatan absensi para pegawai menjadi sorotan. Daftar absensi para pegawai disinyalir belum termasuk pegawai yang izin tiba-tiba di tengah jam kerja dengan alasan pribadi. Dengan tingginya absensi pegawai menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditingkatkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan pegawai yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, pegawai perusahaan ini masih mengabaikan beberapa tugas yang menjadi kewajibannya, seperti pencapaian target penjualan yang belum optimal dan keterlambatan pengumpulan rekapitulasi omset harian sehingga bagian keuangan sering kali mengalami kesulitan dalam melakukan rekapitulasi. Pada kasus ini, terlihat bahwa masih rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa pegawai kurang mampu mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi non-finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan agar dapat mengoptimalkan lagi kinerja pegawai mereka dengan membantu meningkatkan motivasi non-finansial dari masing-masing pegawainya, dan meningkatkan disiplin kerja pada sumber daya yang ada. Meskipun perbedaannya pada penelitian terdahulu terletak pada kondisi penelitian yang dilakukan saat isu resesi terjadi dan banyak terjadi inflasi serta banyaknya kerja yang beralih ke freelance dengan skill digital yang mungkin membuat pegawai tidak termotivasi penuh di kantor sehari-hari. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian: "Pengaruh Motivasi Non-Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan."

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan terdiri dari 3 variabel, yaitu motivasi non-finansial (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Julianti et al., 2015), pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian di mana peneliti bertujuan untuk menganalisis permasalahan mengenai adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, dan variabel, sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariat. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya, para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan adalah teknik skala Likert, dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.215	1.861		1.727	.089			
	MOTIVASI NON-FINANCIAL (X1)	.519	.043	.455	12.015	<.001	.497	2.012	
	DISIPLIN KERJA (X2)	.600	.038	.603	15.914	<.001	.497	2.012	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

**Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = a + X_1 + X_2 + \epsilon$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3.215 + 0.519 + 0.600 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3.215 menunjukkan bahwa bila Motivasi Non-Finansial dan Disiplin Kerja dalam keadaan tetap artinya tidak mempengaruhi kinerja pegawai..
- Nilai Motivasi Non-Finansial sebesar 0.519 dengan menunjukkan angka positif yang artinya Motivasi Non-Finansial mempengaruhi peningkatan kinerja.
- Nilai Disiplin Kerja sebesar 0.600 dengan menunjukkan angka positif yang artinya Disiplin Kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

### 1. Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Dilakukan untuk menguji besarnya pengaruh masing - masing variabel. Ujit dilakukan dengan membandingkan nilai t hitungan dengan t tabel atau melihat nilai. (Sugiyono, 2012).

1) Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

- $H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika  $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$  maka  $H_0$  diterima. Tidak berpengaruh signifikan.
- Jika  $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$  maka  $H_0$  ditolak. Berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini:

**Tabel 2 Uji t (Parsial)**

		Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.215	1.861		1.727	.089			
	MOTIVASI NON-FINANCIAL (X1)	.519	.043	.455	12.015	<.001	.497	2.012	
	DISIPLIN KERJA (X2)	.600	.038	.603	15.914	<.001	.497	2.012	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

**Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

### Pengaruh Motivasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Non-Finansial berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut:

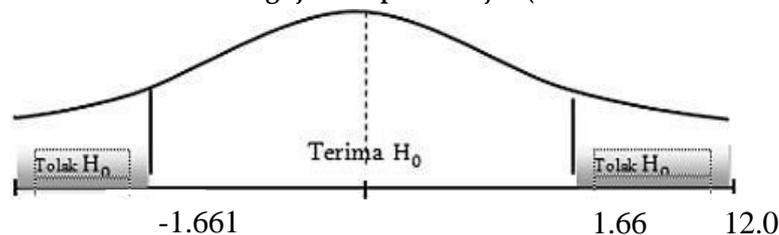
$$t_{hitung} = 12.015$$

$$t_{tabel} = 20.017$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1)  $H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 58$
- 2)  $H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 58$

**Gambar 4** Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Motivasi Non-Finansial)



**Sumber: Pengolahan Data SPSS**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Non-Finansial terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Non-Finansial adalah 12.015 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 20.017. Nilai  $t_{tabel} < t_{hitung} = 20.017 < 12.015$ . Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan antara Motivasi Non-Finansial terhadap Kinerja Pegawai.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

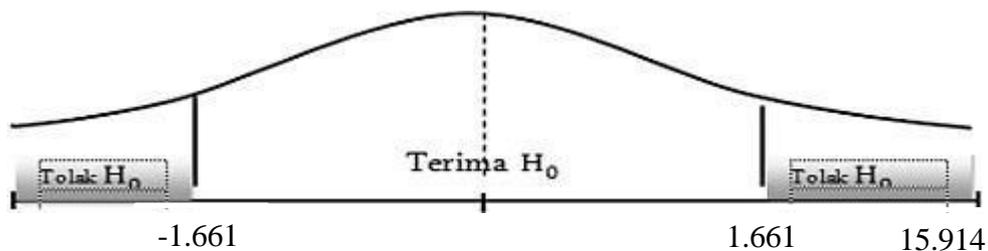
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 15.914$$

$$t_{tabel} = 2.0017$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- 3)  $H_0$  diterima jika :  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 58$
- 4)  $H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  dan  $df = 58$



**Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)**

**Gambar 2** Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Disiplin Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin Kerja adalah 15.914 dan  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 5\%$  sebesar 2.0017. Nilai  $t_{tabel} < t_{hitung} = 2.0017 < 15.914$ . Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji F (Simultan)

- Bentuk Pengujiannya sebagai berikut:
  - $H_0: \rho = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
  - $H_0: \rho \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:
  - Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Signifikan  $< 0.05$  artinya berpengaruh.
  - Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak. Signifikan  $> 0.05$  artinya tidak berpengaruh.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4577.381	2	2288.690	672.777	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	197.308	58	3.402		
	Total	4774.689	60			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI NON-FINANCIAL (X1)

### Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai  $F_{hitung} (672.777) > F_{tabel} (2,70)$  dengan tingkat signifikansi  $< 0.001$ . Nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Non-Finansial dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. cara lain untuk melihat kesesuaian model regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11. dibawah ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.979 <sup>a</sup>	.959	.957	1.844	1.872

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), MOTIVASI NON-FINANCIAL (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

### Sumber: Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.11. diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.959 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Motivasi Non-Finansial dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 95,9%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 95,9\% = 4,1\%)$  dipengaruhi oleh variabel diluar regresi. Besarnya variabel lain sering disebut sebagai error.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkap tentang Pengaruh Motivasi Non-Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

### **Pengaruh Motivasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi Non-Finansial terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel, yaitu  $12.015 > 2.0017$  dengan angka signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Berdasarkan pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Non-Finansial terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel, yaitu  $15.914 > 2.0017$  dengan angka signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Berdasarkan pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Non-Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari uji ANOVA atau F-test, diperoleh nilai Fhitung ( $672.777$ )  $>$  Ftabel ( $2,70$ ) dengan tingkat signifikansi  $0.001$ . Nilai signifikansi jauh lebih kecil dari  $0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Non-Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Non-Finansial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan. Selain itu, Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Secara bersama-sama, Motivasi Non-Finansial dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bidang BPHTB dan PBB pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan Motivasi Non-Finansial yang diberikan kepada pegawai, seperti memberikan pengakuan atau penghargaan bagi pegawai yang layak menerimanya, guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan Disiplin Kerja yang diterapkan oleh pegawai agar dapat mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini terbatas pada dua variabel bebas yang diukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti pelatihan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja. Pengembangan indikator-indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini juga dapat dilakukan untuk memperkaya pengetahuan dan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di instansi tersebut.

## REFERENSI

Ardian, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah*, 6(1), 26–41.
- Bismala, L., & Sembiring, R. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior with Employee Engagement Mediation. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 751–762.
- Chandra, D. S. (2022). Determinan Kinerja Karyawan Bank Swasta di Kota Medan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 31–42.
- Chandra, D. S. (2022). Determinan Kinerja Pegawai PT. KAI Divre I Regional Sumatera Utara. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 323–329.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169–181.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBAL*, 8(3), 144–153.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Hasibuan, J. S., & Wahyuni, S. F. (2022). Spiritual Leadership dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality dan Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 23(1), 93–108.
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2019). Peran Kinerja Pegawai: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESA CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 405–424.
- Jufrizen, J., Arianty, N., Tanjung, H., Astuti, R., & Bahagia, R. (2023). Manajemen SDM: Menunjang Pencapaian Tujuan Organisasi. *Perdana Mulya Sarana*.
- Jufrizen, J., & Hutasoit, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Equitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. In *SiNTESA CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(2), 841-856.
- Jufrizen, J., Mukmin, Nurmalia, D., & Jaslin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86-98.
- Julianti, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. 1(1).
- Kailola, S. (2019). Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Tenaga Medis (Studi pada Rumah Sakit Sumber Hidup dan Rumah Sakit Halive di Kota Ambon). *Jurnal Ilmu Budaya Talental*, 2(1), 110-121.
- Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*, 9(2), 32-40.
- Kirana, K. C., Septyarini, E., & Fitriani, M. (2022). Pengaruh Kepribadian, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai PT Gelora Aksara Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 660-670.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1(5), 740-75.
- Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peran Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja, Kepemimpinan Kerja, dan Lingkungan Kerja. In *SiNTESA CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(2).
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industrial: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116-123.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21-32.
- Nanulitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KSU. Amboina Makmur di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 203-219.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantaurapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75-91.
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, ., Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Pegawai, K. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 19-27.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 665-669.
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen*, 8(1), 12-29.
- Salleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi di PT. Inko Jaya Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 11(21), 116-127.
- Saprudin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 1-20.

- Siahaan, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sidanti. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1), 44-53.
- Silitonga, M. C. O., & Chandra, D. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1(3), 309-322.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefit*, 4(2), 296.
- Suharsono, A., & Suci, R. P. (2019). Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual. In *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 56-78.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. In *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 120-134.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Wulandari, & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 121-134.
- Yuniar, E. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kabupaten Lampung Tengah. In *Jurnal Simplex*, 2(1), 32-44.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020).